

Cómo Gestionar los Estados Anímicos

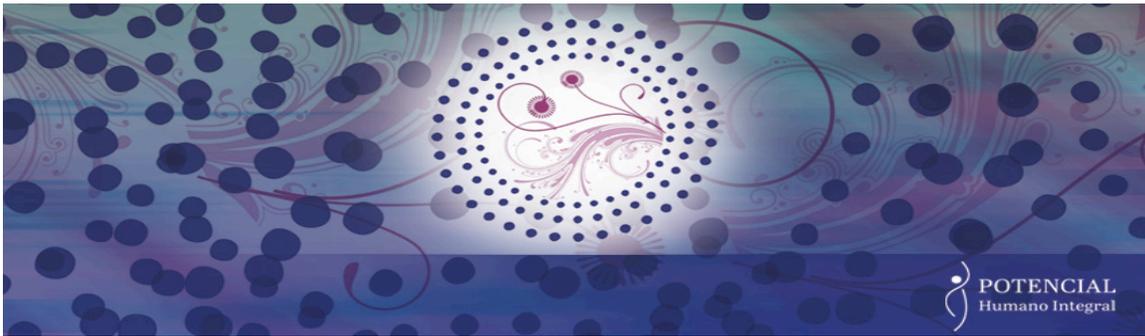
Dentro de las Organizaciones?

Por mucho tiempo las emociones fueron ignoradas o ilusoriamente alejadas del contexto laboral debido a que las organizaciones eran vistas como lugares serios, objetivos, pensados y creados para producir bienes, servicios y ganar dinero, para alcanzar esto, prevalece el uso de la lógica y la razón por lo que se requiere de “cabeza fría” con un ambiente de trabajo racional, donde las emociones no tenían cabida.

Sin embargo, en los últimos años se han hecho avances sustanciales para entender su impacto en el ambiente organizacional; diversos estudios y algunas investigaciones han demostrado como las emociones pueden explicar fenómenos individuales y organizacionales. Éstas juegan un rol fundamental en la satisfacción laboral, funcionamiento grupal, liderazgo, desarrollo, crecimiento personal y colectivo, se manifiestan y aparecen en los episodios de violencia y/o acoso, en los procesos de negociación, conflicto y toma de decisiones, en los desafíos y planteamientos de metas y niveles de competitividad, en el estrés laboral y más recientemente el denominado “trabajo emocional” como característica intrínseca del puesto de trabajo y su influencia en la organización.

Hoy día el estado emocional de una compañía considerada un “buen lugar para trabajar”, tiene la influencia suficiente para impactar el valor accionario de la corporación, tanto así que hoy el abordaje en las organizaciones apunta a la creación de una cultura organizacional más humana que legitime la importancia de las emociones y el manejo de las mismas. En este sentido se puede hablar de aquellas estrategias usadas para modificar o eliminar las fuentes de emociones llamadas “negativas” presentes en el ambiente laboral (rediseño de las tareas, horarios de trabajo flexibles, home office, hacer partícipe al empleado en su desarrollo de carrera, proveer retroalimentación entre jefes y compañeros, establecer políticas justas para los trabajadores, etc.); y de las tácticas dirigidas al desarrollo de habilidades en el personal para lograr que experimenten emociones más saludables, llamadas “positivas”, (programas de promoción de la salud, procesos de acompañamiento emocional, coaching, mentoring y cambios de estilo de vida, buscando el work life balance).

Los seres humanos, aunque nos empeñemos en ocultarlo una y otra vez, somos seres animales, seres básicamente emocionales, que nos guiamos por razones tan poco empresariales como lo son: La trascendencia, el amor, la tranquilidad, la libertad o el reconocimiento, y percibimos el miedo, la ilusión, nos sentimos frustrados, agradecidos, entusiasmados o agobiados y... otras tantas emociones que hemos de manera ilusa pretendido desterrar inexplicable y erróneamente del lenguaje organizacional.

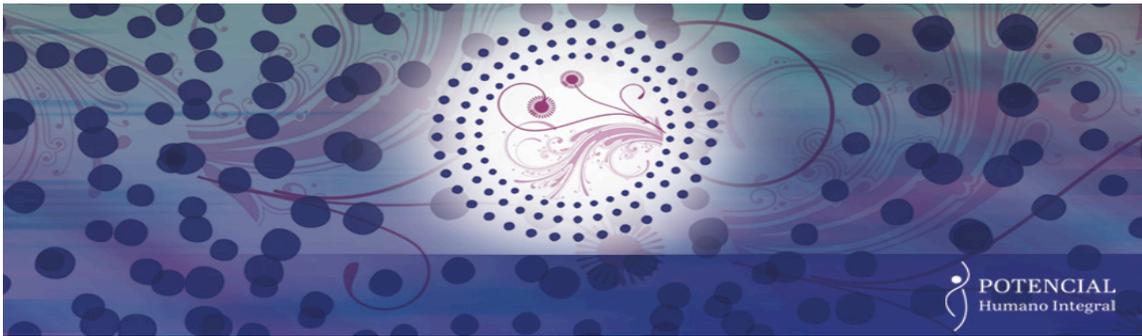


Por alguna razón que desconozco nos gusta pensar que las personas cuando inician su jornada laboral y entran por la puerta de su oficina, se despojan de lo que les pasa, dejando en sus casas su cerebro “reptiliano” o el cerebro medio...y sus respectivas conexiones y se anhela (siendo el anhelo una emoción...) que lleguen solo con el pleno y único funcionamiento de una tercera y pequeña parte de su cerebro, la “Neo corteza”, en donde se realiza la función “racional y explicativa del cerebro, esto no es así, no es posible.

Debido a lo anterior y después de haber tenido la inmensa posibilidad de acompañar a líderes y ejecutivos de empresas, quienes en sus palabras, me han habado de la soledad del poder, de lo mucho que desean una vida tranquila, algo de compañía y manifiestan que se sienten orgullo de la gran responsabilidad que su cargo conlleva, al pensar en las familias que de sus decisiones dependen, así como el miedo a fallar y equivocarse en su gestión... pareciera salta a la vista que no hay liderazgo ausente de emociones, para poder describir lo que se hace y se vivencia en el mundo empresarial, aparecen varias y variadas emociones...

Es por todo esto que afirmamos que aquel que sepa gestionar las emociones en los equipos que lidera, las emociones de las personas de la organización y reconocer las suyas propias, tendrá mayor capacidad de gestionar el cambio, honrar el progreso y garantizar resultados sostenibles que contribuyan con la construcción de un mejor planeta, lo equivalente a decir que tendrá en sus manos la fórmula secreta del éxito en nuestras organizaciones y como seres humanos integrales dentro y fuera del trabajo.





Gestionar las emociones dentro de las organizaciones es la clave del éxito en la modernidad.

Cómo hacerlo?

Primero es importante que el líder reconozca las suyas propias, pueda identificar lo que le pasa y de ésta manera también saber que es eso que hace, cuando se encuentra en esta emoción, el saber esto da un paso hacia la templanza emocional, cuyo primer peldaño radica en el autoconocimiento.

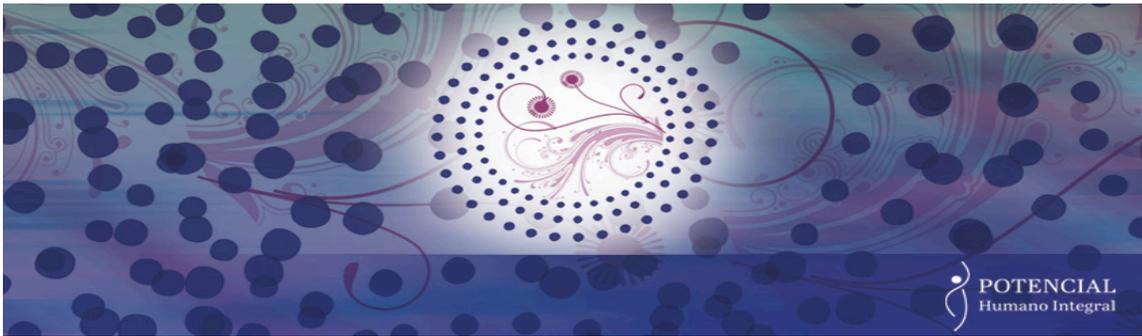
Los estados anímicos nos pertenecen a las personas y a los equipos, a las organizaciones y a los países, dado que son alimentados por una cierta identidad que se manifiesta en una cierta manera de ser y de estar, así que los líderes deben poder reconocer, cual es el estado anímico que moviliza a su equipo, y/o a su organización, debe poder identificar, cual es esa emoción que permanece, que acompaña a la mayoría si no a todos en sus decisiones y acciones, y una vez esto sea claro puede comenzar a realizar de manera dirigida y consciente un rediseño del mismo, esto impacta directamente el clima laboral por tanto la cultura y los resultados.

Qué hacemos lo líderes?

El líder es un especialista en crear situaciones cargadas de emoción

El líder para implementar proyectos innovadores y desafiantes requiere administrar herramientas que gestionen el dominio emocional, y lo debe hacer con maestría ya que las personas cuando se enfrentan ante un cambio, reconocen sus pérdidas y ahí aparecen todos los temores, enojos, miedos, frustraciones y tensiones, los cuales adjudican al líder como autor de la situación que los puso en ese estado anímico y el llegar a esto es una de las causas, sino la mayor, causa de mortalidad directiva. Dado esto, ¿Que emociones inicialmente debe gestionar?

- 1- **Poder amistarse con el miedo, la ansiedad y la angustia:** Sólo quienes pueden frustrar expectativas y desafiar el “status quo” tienen algunas posibilidades de éxito. En cambios importantes será necesario crear espacios o momentos de generar dolor y miedo con lo que el cambio puede traer: lo desconocido, lo incierto, la ansiedad que provoca lo nuevo o la pérdida de privilegios, lo conocido y el confort. El líder debe poder sostener las reacciones y administrar las pérdidas que enfrenta la gente.

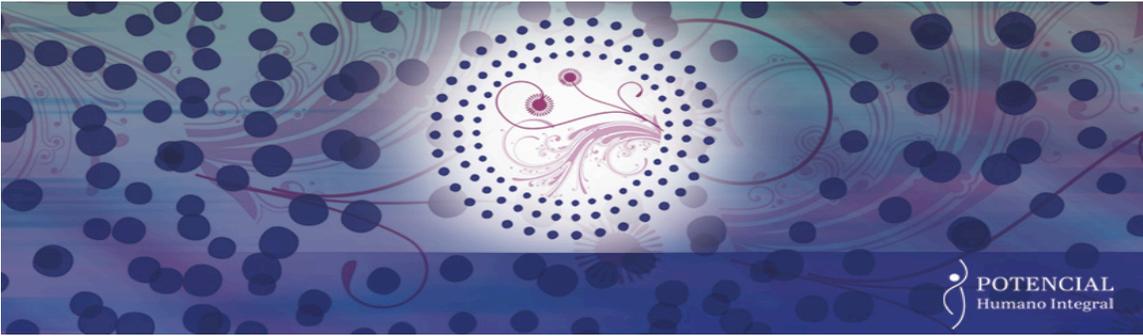


2- **Crear visión, ilusión, esperanza:** construir un futuro, partiendo de dejar el pasado atrás, el construir y crear se hace más fácil con base en sueños y esperanza, el poder visualizar un entorno diferente en el que quieran estar y con el que haya compromiso. Los grandes líderes consiguen crear en la mente de los demás ilusiones que les muestran el camino que les viene bien andar y los impulsan a realizar esfuerzos personales extraordinarios. Los hombres se mueven mucho más por sueños que por lo establecido. Las personas somos seres básicamente espirituales es posible que esto a veces genere incredulidad y es absolutamente cierto, por tanto el líder visionario, logra conectar a las personas con algo mas grande que ellos mismos, ese algo, por lo que vale la pena comprometerse y continuar.

3- **Construir certidumbre y administrar la incertidumbre:** Los grandes sueños se deben alimentar con la certeza de una realidad: proporcionar seguridad y estabilidad a su gente, se espera que los líderes, sean personas especialistas en mostrar a sus organizaciones las primeras evidencias, afirmaciones y hechos, de los frutos de los cambios. Son capaces de resaltar los primeros resultados y evidencias que impulsan las organizaciones a cambiar. La resistencia al cambio sólo se elimina definitivamente mostrando las ventajas “probadas” de lo nuevo y así se da paso a crear una nueva realidad que da paso a la certeza.

4- **Brindar reconocimiento y gratitud:** La apreciación es el mayor motor de la motivación y la motivación es la clave del cambio personal, la transformación individual y organizacional. Los cambios organizacionales requieren mucha energía para conseguir los primeros resultados y para mantenerlos: se necesitan agentes de cambio, seguidores comprometidos con quienes contar en momentos de esfuerzo, dedicación y sacrificio que estén dispuestos a adaptarse a situaciones aparentemente no deseadas,... para esto se debe buscar que todos sean protagonistas, parte del cambio, ser quien participa, y por encima de todo ser reconocido. El reconocimiento, es una recompensa es una de las mayores motivaciones de los seres humanos, el logro y la aprobación por haberlo obtenido, así como la afiliación y el sentir aprecio, la forma de estima, ternura o “amor” en el mundo profesional, solo de esta manera se garantiza el sentido de pertenencia.

5- **Crear en su ideología y compartirla, valentía:** Los cambios suponen nuevas formas de entender las reglas y valores, así como requiere replantear lealtades y dar paso a nuevas maneras de hacer y pensar, las doctrinas que mantienen y dan unidad, sentido y propósito a las organizaciones. Cambiar los valores de una organización implica redefinir que es el “orgullo”, la “envidia”, la “vergüenza” o la “culpa” en la organización y se requiere saber administrar estas emociones y ser un experto en la gestión del alma humana.



Las emociones son lo que provoca la acción y movimiento en las personas. En las organizaciones sucede lo mismo: las emociones son las que movilizan las organizaciones. Dado esto la maestría en gestionar las emociones define la delgada línea que separa los directivos del pasado de los líderes del futuro. Los líderes del futuro son gestores de emociones, que se emocionan con lo que les pasa a ellos y a sus equipos.



Lucila Rosa Mejía Londoño
Consultora -Coach Senior